

破天荒

教宣部

4951号

2013年
5月29日

化学一般京滋地本
全竹中労働組合



一時金への 査定について

労働組合は、労働者のいのちと暮らしを守ること
を目的に、労働条件の維持・向上のため、会社へ要
求を行っています。竹中では生活を守るためには一
時金は非常に重要と位置付け、好不況に左右されな
い安定した一時金を求めています。査定で決めない
でもらいたい。

平成22年10月20日、電子
で営業部有志4名より「要
望書」が当時の林社長宛に
提出されました。結果とし
て、人事考課による一時金
への査定導入、3社業績か
ら自社業績での業績配分
による月数決定となりまし
た。「要望書」は査定導入を
目的に経営者が作成した文
面だと感じました。4名は
何かの工サに釣られたので
しょうか。世間一般受けす
る教科書的な文章(裏面参
照)ですが、世間と竹中では
組織の実態が異なっている
ことが加味されていない
し、従業員として本当に生
活を守る立場での内容じゃ
ないなと…。

組合として人事考課に絶
対反対という立場ではあり
ません。会社組織は、ある一
定の成果を出すことを目的
に、部下に対する人事考課
と教育・指導の権利と義務
を上司に与え、部下は上司
の教育・指導に従う義務を
負っているということでは
しょう。人事考課が機能し
なければ一定の成果は望め
ない。機能することは組織
が強化されていくこと。一
般的にはですが…。では
は、竹中の人事考課での査
定はどうでしょう。組織の
強化に繋がっているか。

竹中の組織、規模にあつ
た考課項目、重点付け、評価
記入の定義づけ、具体性と
客観性があり納得できるこ
と、公正さが確保されるこ
と、これらのことが明確に
されなければなりません。
だから、組合は査定導入に
反対しています。査定導入
により、ますます上に物を
言えない雰囲気が強くなっ
ているようにも思います。
査定がないと「やる気のあ
る物が労働意欲を無くす」
本当にそうですか。職場の
雰囲気良く、従業員が協
力して目標へ向かえる体制
づくり、経営者と従業員の
信頼関係、中小企業にとつ
ては、これらが大切ではな
いでしょうか。

朝日新聞とベネッセによ
る小中学保護者意識調査で
「所得の多い家庭の子ども
の方がより良い教育を受け
られる傾向」をどう考える
かの質問に「格差はやむを
得ない」と格差を肯定する
回答が半数を超えた。ゆと
りある金持ちが増えたわけ
ではないのだが。
テレビで語っていた就活
中の女性「この会社は必死
に努力をしないと生き残れ
ない。私は負け組になりた
くない」生きていく上で努
力は必要だが、そうしない
と生き残れないという感覚
とは何だ。

気になること

藤田社長

オプトで人事考課制度が
導入されたときのこと。当
時の藤田社長に質問しまし
た。「30名程度の人員で、一
人ひとりの仕事内容も異
なっている中、全員が協力
して業績を上げるために頑
張っていくかならんと思っ
ていますが、どのように査定
していくのですか。査定は

本当に必要なのですか「営
業は目標に対する実績の数
字が出るので評価はしやす
い。営業以外は難しいんや
けど、まずは休みが多いか
を見るね。みんなが仕事し
ているときに休んでいるこ
とはあかんやろつ」「有給や
特休もですか」「休むことは
一緒やる」「評価した内容は

フィードバックしていくん
ですね」「当然、評価を活か
すためには、一人ひとりに
丁寧に説明していくよ」。
そして、査定がなぜ必要
なのかについては、電子で
の要望書の文面と同じこと
を言われていました。「従業
員のニーズだ」とか…。

社会の中で非正規労働が
当たり前となり「ああはな
るまい」どう生き残るか
という反発力か？格差と貧困
を生み出した規制緩和の新
自由主義路線を真正面から
問題にして闘うでなく、自
分さえ安全な場所を確保で
きれば、他人はどうなるう
とよいという価値感。
視野が狭くなり、目が曇
り、安易な言葉に魅力を感じ、その言葉の非論理性に
気付くことはない。危険な
社会の空気だ。

